

- [Электронный ресурс]. – 2009. – № 1. – Режим доступа: [http://psyjournals.ru/pj/2009/n1/22479\\_full.shtml](http://psyjournals.ru/pj/2009/n1/22479_full.shtml). – Дата доступа: 25.09.2015 г.
2. Баррет, Дж. Протестируйте себя / Дж. Баррет. – СПб. : Питер, 2003. – 254 с.
3. Дети и молодежь Республики Беларусь. Статистический сборник. – Мн., 2015. – 231 с.
4. Запорожец, Л.А. Лонгитюдное исследование особенностей долгосрочного фостеринга / Л.А. Запорожец // Психологическая наука и образование. – 2009. – № 3. – С. 94 – 102.
5. Каширский, Д.В. Социально-психологические детерминанты формирования отношений надежной привязанности ребенка к родителям в условиях замещающей семьи / Д.В. Каширский, Н.В. Сабельников, Б.А. Сосновский // Вестник алтайской науки. – 2013. – № 1. – С. 150 – 155.
6. Ковалевская, А.В. Психолого-педагогическое сопровождение деятельности приемного родителя: практическое пособие / А.В. Ковалевская. – Мн., 2012. – 118 с.
7. Осипова, А.А. Психологические проблемы приемной семьи / А.А. Осипова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/psihologicheskie-problemy-priemnoy-semi#ixzz3FyfTZ1Xq>. – Дата доступа: 25.09.2015 г.
8. Ослон, В.Н. Психологическое сопровождение семьи с приемным ребенком: концепция, инновационные технологии / В.Н. Ослон. – Психологическая наука и образование. – 2010. – № 5. – С. 148 – 156.
9. Япарова, О.Г. Социально-психологические детерминанты успешного приемного родительства: Автореф. дис... канд.псих.наук / О.Г. Япарова. – М., 2009. – 25 с.

### **Литвина Н.В.**

кандидат педагогических наук, доцент

Учреждение образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», г. Минск

### **УПРАВЛЕНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

Одним из решающих факторов развития современного учреждения дошкольного образования выступает организация в нем инновационной деятельности.

Инновационная деятельность является сложной, комплексной деятельностью по созданию (рождению, разработке), освоению, использованию и распространению новшеств, направленных на достижение большей эффективности в сфере дошкольного образования. Инновационная деятельность является одним из основных способов модернизации системы образования и условием развития творческого потенциала педагогов. Это

возможно только при непосредственном и активном участии в инновационной деятельности каждого педагога и педагогического коллектива в целом.

Теоретической основой проблемы управления инновационной деятельностью являются фундаментальные разработки отечественных и зарубежных ученых, посвященные теории управления (К.Я. Вазина, В.П. Беспалько, М. Мескон, Ф. Хелоури); управлению современным учреждением дошкольного образования (Т.П. Колодяжная, А.А. Майер, А.Д. Шатова, С.А. Езопова). Построение управленческого опыта основано на принципах: научности, аналитической деятельности, демократизации, гуманизма, системного подхода, перспективности, реалистичности поставленных целей, динамичности.

Вопросам использования инновационных технологий в управлении учреждением дошкольного образования посвящены исследования Л.М. Денякиной, С.В. Савинова.

Инновационная управленческая деятельность, по мнению Е.В. Давыткиной, это деятельность руководителя УДО по созданию, разработке, освоению новшеств в содержании управленческих функций, используемых методов, организационной структуры, введение нововведений в практику с целью повышения эффективности управления и развития учреждения дошкольного образования.

Управление инновационной деятельностью в учреждении дошкольного образования осуществляется согласно прогрессивных тенденций в инновационном образовательном процессе, с учетом объективных возможностей педагогов, уровня их профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и разрабатывать инновации, востребованные современной образовательной практикой.

Руководитель должен определить перспективу развития своего учреждения с учетом социального заказа общества и четко сформулировать цель инновационной деятельности. Цель должна быть понятна и принята всеми участниками педагогического процесса.

Важно, чтобы цель, которую ставит руководитель, позволяла получить более высокие результаты при тех же или меньших затратах физических, моральных сил, материальных, финансовых средств или времени. Нововведение может считаться успешным, если оно позволило решить те или иные конкретные задачи учреждения дошкольного образования.

Руководитель должен учитывать индивидуальные качества участников инновационного процесса, их профессиональный уровень, организаторские навыки, умения, психологическую готовность к новым видам деятельности, к дополнительной педагогической нагрузке.

Руководитель учреждения дошкольного образования, планирующий инновационную деятельность должен:

- уметь отличать реально выполнимые цели от ложных, недостижимых;
- быть готовым предложить своим подчиненным ясную, основанную на интересных идеях программу или план действий;

- твердо знать, чего хочет достичь программа, четко сформулировать, к каким результатам приведет ее реализация;
- уметь донести свои идеи до коллег таким образом, чтобы они не только поняли, но и приняли их, захотели осуществить;
- иметь в коллективе группу единомышленников;
- мыслить категориями успеха.

Но самое важное заключается в умении руководителя выделить проблемы, актуальные для его учреждения, увидеть разницу между желаемым и действительным. Для этого нужно четко сформулировать ответы на следующие вопросы:

- что мы имеем, каких результатов достигли;
- что нас не удовлетворяет в работе;
- что мы хотим изменить в соответствии с новыми требованиями и какие результаты хотим получить.

Успешность и действенность инновационной работы, ее влияние на развитие учреждения дошкольного образования зависят от актуальности работы, заинтересованности и профессиональной компетентности участников, системы методических и организационных мероприятий.

Важно и то, какие условия создает руководитель для организации и проведения инновационной деятельности в педагогическом коллективе. Главные условия эффективности инновационной деятельности:

- 1) системность в методической работе с педагогическими кадрами по развитию их профессиональных навыков и умений в педагогической деятельности;
- 2) наличие у педагога личного плана развития, который мобилизует его потенциальные способности;
- 3) постоянный анализ успехов и достижений в работе педагогов, создание ситуации успеха педагога, что ведет к развитию деловых качеств, появлению положительного мотива к совершенствованию себя, своего дела;
- 4) создание творческой атмосферы и объединение усилий всего педагогического коллектива по построению образовательного пространства, где каждый ощущает свою значимость;
- 5) установление добрых, открытых отношений, при которых снимаются напряженность и страх быть непонятыми; приветствуется обсуждение, а не отрицание альтернативных взглядов на ту или иную проблему; конструктивная проработка конфликтов;
- 6) проведение открытых дискуссий по проблеме инновационной деятельности, где каждый высказывает собственную точку зрения, но решение принимается коллегиально.

Готовя коллектив к инновационной деятельности, руководитель беседует с каждым сотрудником, знакомит с целями и задачами инноваций, разъясняет преимущества, которые дает инновация всему учреждению, конкретному члену педагогического коллектива.

Руководителю, организующему инновационную деятельность, важно уметь оценить инновационный потенциал педагогического коллектива, который характеризуется тремя показателями:

1. Восприимчивость педагогов к новому – это потребность в постоянном профессиональном росте.

2. Подготовленность к освоению новшеств, которая включает в себя информированность о новшествах, наличие потребностей в обновлении педагогического процесса, знаний и умений для успешной профессиональной и исследовательской деятельности.

3. Степень новаторства педагогов в коллективе.

Исследователи выделяют пять групп педагогов с различным отношением к деятельности:

1-я группа – педагоги, для которых характерно стремление к творческому росту, активность к инновационной деятельности.

2-я группа – педагоги, для которых характерны как стремление к достижению успехов в своей профессиональной деятельности, так и ориентация на саморазвитие.

3-я группа – педагоги, ориентированные на внешние оценки своей деятельности, весьма чувствительны к материальным стимулам, что позволяет руководителям даже при ограниченном количестве организационных, включая финансовые, ресурсов эффективно влиять на их труд.

4-я группа – так же, как педагоги предыдущей группы, они ориентируются на внешние оценки своей работы, но при этом для них в большей степени актуальны потребности в безопасности, они стремятся избегать дисциплинарных взысканий и критики.

5-я группа – педагоги, которые отрицательно относятся к организационным изменениям и инновациям в педагогической деятельности, уделяют повышенное внимание условиям труда.

При этом важна всемерная поддержка новаторов, если они есть в коллективе, их деятельности в учреждении дошкольного образования.

Но главное – это обучение воспитателей через разные формы:

1) проведение семинаров для сотрудников, направление их на курсы повышения квалификации;

2) организация «круглых столов» с приглашением известных ученых, специалистов, управленцев;

3) организация работы методических объединений или творческих групп;

4) практикумы;

5) самостоятельная работа педагогов по изучению литературы по теме.

В целях эффективной организации инновационной деятельности в дошкольном учреждении может возникнуть необходимость в создании инновационных структурных подразделений и управление их деятельностью. Такими подразделениями в учреждении дошкольного образования могут стать:

- творческие группы педагогов по проблемам,
- школа наставничества,

- проектная группа,
- координационный совет.

Исследователи выделяют порядок действий руководителя УДО по внедрению инноваций. Он проходит пять стадий.

Первая стадия – это зарождение инноваций (осознание потребности и определение возможностей; поиск соответствующего новшества, выбор инноваций). Здесь происходит выявление проблем на основе вычленения препятствий, мешающих достижению намеченных целей (микроисследования, анализ, определение разницы между желаемым и достигнутым), формируется потребность в изменениях.

Вторая стадия – подготовка инноваторов. На этой стадии идет отбор участников творческих групп на добровольной основе и обучение педагогического коллектива.

Третья стадия – разработка и проектирования новшества (формулировка цели, разработка содержания, определение критериев оценки инноваций). Здесь осуществляется внесение изменений в годовой план, проведение семинаров; составление программы опытно-экспериментальной работы.

Четвертая стадия – опытно-экспериментальная проверка. Этой стадии соответствует организация, контроль за ходом работы, внесение корректив в программу; информирование коллектива о ходе работы; методическая помощь, психологическая поддержка.

Пятая стадия – многократное повторение новшества на разных объектах, широкое использование на практике.

#### **Литература:**

1. Белая, К.Ю. Инновационная деятельность в ДОУ. Методическое пособие / К.Ю. Белая. – М.: Творческий центр «Сфера», 2004. – С. 34 – 35.
2. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду. Пособие для воспитателей / Н.В. Микляева. – М.: «Айрис пресс», 2008. – С. 12 – 18.
3. Фалюшина Л.И. Управление качеством образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении / Л.И. Фалюшина. – М.: Аркти, 2004. – С. 43.

**Малахова И.А.**

доктор педагогических наук, доцент

«Белорусский государственный университет культуры и искусств» г. Минск

### **ДОШКОЛЬНОЕ ДЕТСТВО КАК ПРОДУКТИВНЫЙ ПЕРИОД КРЕАТИВНОГО РАЗВИТИЯ: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АСПЕКТ**

Начало нового столетия знаменует поистине глобальный характер интеграционных процессов в экономической, политической, финансовой, информационной сферах общества. Поэтому сегодня как никогда остро стоит проблема адаптации и социализации человека в быстро меняющейся современной действительности. Важнейшим результатом социокультурного